

## **Rede von Staatssekretärin Petra Müller-Klepper beim Forum „Equal Pay Day“ am 12.12.2011 in Wiesbaden**

Sehr verehrte Frau Präsidentin von Platen, sehr geehrte Frau Riedel, sehr geehrter Herr Beck, liebe Frauen, sehr geehrte Herren!

In diesem Jahr haben wir zum 100. Mal den Internationalen Frauentag feiern können. Als vor einem Jahrhundert Frauen erstmals in Deutschland auf die Straße gingen, um für ihre Rechte zu kämpfen, war ihr wichtigstes Anliegen die Durchsetzung des Frauenwahlrechts. Das ist heute selbstverständlicher Bestandteil unserer Demokratie. Aber die Frauen kämpften nicht nur für ihre Gleichberechtigung als Staatsbürgerinnen, sondern auch als Arbeitnehmerinnen: also für gleichen Lohn bei gleicher Arbeit. Auch diese Forderung ist längst durch gesetzlich verbrieft Verbote der Lohndiskriminierung erfüllt - im europäischen, bundesrepublikanischen und im Landesrecht.

Aber: trotz dieses gesetzlich verbrieften Rechts erhalten Frauen auch heute noch keinen gerechten Lohn. In der Bundesrepublik liegt der gender pay gap bei 23 Prozent. Statt der Hälfte des Himmels bekommen Frauen in Deutschland ein Viertel des Lohns oder Gehalts weniger.

Frauen werden schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen. Auf allen Qualifikationsstufen und in nahezu allen Berufen. Je älter die Beschäftigten, je größer das Unternehmen, je höher die Position, desto größer ist der Einkommensrückstand der weiblichen Beschäftigten. In

manchen Wirtschaftszweigen liegt der Verdienstunterschied bei knapp 30% (Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Verarbeitendes Gewerbe), bei freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sogar bei 34%. Und insbesondere in Branchen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, wie beispielsweise Einzelhandel Gastronomie, Pflege und soziale Berufe werden sie schlechter bezahlt als die Männer. Das ist ungerecht. Frauen haben dadurch nicht nur heute weniger im Portmonnaie als Männer, die Unterschiede haben auch negative Auswirkungen auf ihre Altersvorsorge. Wir fordern: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit! Die Lohnlücke muss geschlossen werden. Die Bewertung von Arbeit muss sich an der Leistung und nicht am Geschlecht orientieren.

Die Geschlechterungleichheit beim Entgelt ist bei uns eine der höchsten Europas. Im europäischen Durchschnitt beträgt sie „nur“ 18%. Wir bekleckern uns als eines der reichsten Länder der Erde auf diesem Feld wirklich nicht mit Ruhm! Die Bundesrepublik nimmt im Vergleich eine Schlusslicht-Position ein. Nach uns kommen nur noch Italien, Griechenland, die Slowakische Republik, Luxemburg und die Tschechische Republik. Das ist ein Armutszeugnis. Während EU-weit sich – wenn auch langsam, der Fortschritt ist eine Schnecke – Fortschritte abzeichnen, macht die Schnecke um Deutschland einen Bogen. Bei uns stagniert die Entwicklung. Die Entgeltunterschiede liegen seit Jahren nahezu unverändert bei 23 Prozent. Wir sagen: Schluss damit, dass Frauen in Deutschland ein Vierteljahr länger

arbeiten müssen, um den Lohn ihrer männlichen Kollegen zu erreichen. Der rechtlichen Gleichstellung von Frauen im Berufsleben, die schon vor Jahrzehnten im EG-Vertrag und Grundgesetz verankert worden ist, muss die tatsächliche Gleichstellung bei Entgelt und Aufstiegschancen folgen.

Wir wollen Gerechtigkeit und faire Behandlung. Nicht mehr und nicht weniger. Deshalb erheben wir unsere Stimme. BPW hat hierfür eine grandiose Idee gehabt und liefert hierzu einen prima Beitrag: den Equal Pay Day, der 2008 mit finanzieller Unterstützung des Bundesfrauenministeriums in Deutschland etabliert wurde, zwischenzeitlich auch von der EU unterstützt wird und sich in 16 weitere Länder ausgebreitet hat. Der Equal Pay Day markiert den Zeitraum, den Frauen über das Jahresende hinaus arbeiten müssen, um auf das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu kommen. Eine plastische Art der Darstellung, die Bewusstsein schafft und aufklärt, welche Mehrbelastung und Extraanstrengung Frauen erbringen müssen. Die Stimme erheben, informieren, den Finger in die Wunde legen, die verbrieften Rechte einfordern, konkrete Maßnahmen generieren. Das ist die Kette, um zu Veränderungen zu kommen, für die es hohe Zeit ist.

Damit die richtigen Maßnahmen unternommen werden, müssen wir bei den Ursachen ansetzen und fragen, warum trotz der rechtlichen Grundlagen die gesellschaftliche Realität diskriminierend ist. Die

Antworten sind hier vorhanden. Die Analyse ist erfolgt – doch sie hat bisher noch keine oder zumindest nicht ausreichende Konsequenzen zur Folge. Die Gründe für die geschlechtsbedingte Differenz bei den Einkommen sind vielfältig, lassen sich aber auf eine Basis zurückführen: die geschlechtsspezifischen Stereotypen und entsprechendes Rollenverhalten.

Das fängt damit an, dass Frauen noch immer in erster Linie für die (unbezahlte) Arbeit in der und für die Familie zuständig sind. Wollen sie erwerbstätig sein, besteht für sie die Lösung meist in einer Form der Teilzeitarbeit. So gewinnen Frauen Zeit und Raum für die Familie, sie verlieren aber gleichzeitig Lohn und Gehalt und später sind ihre Renten- bzw. Pensionsansprüche entsprechend niedriger. Während im öffentlichen Dienst Teil- und Vollzeitbeschäftigte einen vergleichbaren Bruttolohn erhalten, müssen Teilzeitkräfte in der Privatwirtschaft Verdienstabschläge von durchschnittlich 11% hinnehmen. Hier liegt einer der wesentlichen Gründe, warum sich die Schere der Entgeltungleichheit so weit spreizt.

Das heißt: Weil Frauen sich weit häufiger als Männer der Erziehung und Pflege widmen, weil Frauen also gesellschaftlich höchst wichtige, anspruchsvolle, dabei gleichzeitig unbezahlte Aufgaben übernehmen, werden sie im Berufsleben nicht etwa belohnt, sondern zusätzlich durch erhebliche Schlechterbezahlung bestraft!

Teilzeitarbeitende gelten darüber hinaus in Unternehmen und z.T. auch in Verwaltungen als weniger flexibel, weniger belastbar, weniger

verfügbar als ihre vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen und sind aus Sicht ihrer Vorgesetzten daher häufig weniger qualifiziert, die (besser bezahlten) Führungsaufgaben zu übernehmen. Anmerkung: Ich teile diese Einschätzung nicht, aus meiner Erfahrung ist das Gegenteil der Fall. Schon bei der Einstellung ziehen daher vor allem junge Frauen häufig die schlechteren Karten: Arbeitgeber federn die Möglichkeit von Schwangerschaft, Elternzeit und nachfolgender Teilzeit insofern ab, als sie Frauen nicht auf Positionen setzen, die als besonders hochwertig und deren Inhaber als unabkömmlich gelten. So werden Familienpflichten, auch wenn sie noch gar nicht existieren, schon zu Beginn des Berufswegs zum Karrierehindernis. Das traditionelle Frauenbild wirkt nicht nur für diejenigen diskriminierend, die den schwierigen Spagat zwischen Beruf und Familie tatsächlich bewältigen. Es wirkt auch negativ auf jene Frauen, die eine andere als die klassische Lebens-, Berufs- und Familienplanung haben.

Teilzeit ist ein Hemmschuh für die berufliche Weiterentwicklung. Hier ist ein Umdenken vonnöten. Eine Erwerbsunterbrechung wegen familiärer Aufgaben darf nicht mehr als Karrierehindernis und Bruch in der Erwerbsbiographie angesehen und gewertet werden, sondern als das, was sie ist: eine Phase des Erwerbs wertvoller sozialer Kompetenzen und Managementfähigkeiten. Dann werden auch zukünftig die Erziehung der Kinder und die Pflege von Angehörigen partnerschaftlich verteilt werden können.

Nicht nur Teilzeit-, auch geringfügige Beschäftigung ist weiblich. 64 Prozent aller geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Sie haben in meist wenig qualifizierten Beschäftigungsfelder kaum Möglichkeiten des beruflichen Fortkommens, Aufstiegs, der Weiterbildung oder -qualifizierung. In keinem Bereich des Arbeitslebens wirkt das alte Rollenbild der Frau als “kleiner Hinzuverdienerin” stärker nach als bei der geringfügigen Beschäftigung.

Dabei darf nicht unterschlagen werden, dass Frauen das traditionelle Rollenklischee, die Stereotypen, die ihre Gleichstellung im Arbeitsleben be- oder verhindern, häufig selbst aktiv bedienen. Noch immer ist die Berufswahl hanebüchen rollenkonform. Die Hälfte aller jungen Frauen entscheidet sich für die fünf „klassischen“ (und daher vergleichsweise schlecht bezahlten) Frauenberufe Bürofachkraft, Arzthelferin, Friseurin, Verkäuferin und Kauffrau.

Wir müssen daher unsere Anstrengungen, junge Frauen vor allem für naturwissenschaftlich-technische Berufe zu interessieren, intensivieren. Der Girls Day alleine reicht da sicher nicht, hier ist vor allem die Bildungspolitik gefragt. Wir müssen schon früh, im Kindergarten und in der Schule dem Trend zur geschlechtertypischen Berufswahl entgegenwirken. Das gilt für Mädchen wie Jungen, denn wir haben z. B. im Erziehungsbereich einen großen Mangel an männlichen Pädagogen im Kindergarten und den Grundschulen.

Der in unserem Ministerium erarbeitete Bildungs- und Erziehungsplan, der sich auf Kinder bis 10 Jahre konzentriert, zielt u.a. darauf, bei Mädchen frühes Interesse an Naturwissenschaft und Technik zu wecken, das dann später in eine entsprechende Berufswahl münden kann. Gleichzeitig versucht die Landesregierung mit der Erzieherinnen- und Erzieherkampagne verstärkt junge Männer für dieses Berufsfeld zu interessieren. Frauen entscheiden sich überwiegend für Dienstleistungs- und soziale Berufe, deren gesellschaftliche Wertigkeit (gemessen an der Entlohnung) niedrig ist. Kaum jemand würde heutzutage noch den Standpunkt vertreten, die Erziehung von Kindern und die Pflege von Alten und Kranken seien Aufgaben, deren Bedeutung gesellschaftlich gering sei. Dennoch besteht die materielle wie immaterielle Geringschätzung dieser für das soziale und gesellschaftliche Überleben konstitutiven Berufe fort.

Frauen und Mädchen sind heute besser ausgebildet und qualifiziert als ihre männlichen Pendants. Die Notendurchschnitte der Mädchen in Schule und Ausbildung liegen über denen der Jungen. Frauen haben begonnen, die Männer bei den Bildungsabschlüssen zu überholen. Erst im Berufsleben werden die Leistungen der Männer plötzlich besser bewertet als die der Frauen. Es wird umfangreich in die Bildung und Ausbildung von Frauen investiert, anschließend dieses Potenzial aber nicht genutzt. Frauen werden vielfach unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt. Nur wenige sind in

Führungspositionen. Das ist nicht nur eine Ungerechtigkeit, sondern auch eine ökonomische Torheit.

Die Berufswahl, die familienbedingten Auszeiten im Beruf, Teilzeitbeschäftigung, Mini-Jobs und gebremste Karriere - all das kann einen Teil des starken Lohngefälles erklären. Beim Rest besteht Diskriminierungsverdacht. Es ist besonders ungerecht, wenn bei gleicher Qualifikation und gleichen Rahmenbedingungen Frauen für die gleiche Arbeit weniger Lohn erhalten als ihre männlichen Kollegen. Das ist Diskriminierung in höchster Steigerung. Der Lohnspiegel zeigt: Frauen verdienen deutlich weniger als Männer - bei gleicher Qualifikation, z. B. Bankkauffrau 3.028 Euro, Bankkaufmann 3.752. Der „Teufelskreis der statistischen Diskriminierung“ wird für alle Frauen wirksam. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber schätzen die Arbeitsproduktivität aufgrund statistischer Durchschnittserwartungen ein. Da Frauen statistisch noch immer wesentlich häufiger von Elternzeit Gebrauch machen und danach oft in Teilzeit tätig sind, wird den weiblichen Arbeitnehmerinnen unterstellt, dass mit Erwerbsunterbrechungen und –reduzierungen zu rechnen sei. Folglich nehmen Personalchefs an, dass von Frauen eine geringere Produktivität zu erwarten ist.

Eine Studie der Hochschule Pforzheim zeigt: Diskriminierung hat einen erheblichen Anteil an dieser Verdienstlücke. Trotz gleicher Ausbildung und ähnlicher Berufswahl erhielten die Pforzheimer Absolventinnen aus den Jahren 1998 bis 2008 ein im Durchschnitt um



3.000 Euro niedrigeres Einstiegsgehalt pro Jahr als ihre ehemaligen Kommilitonen. Zwar sind die Durchschnittsgehälter bei den einzelnen Studiengängen deutlich verschieden, überall verdienten Absolventinnen aber weniger als ihre Kommilitonen. Bereits bei Berufsanfängerinnen errechnet sich ein um 8,7 Prozent geringerer Durchschnittsverdienst allein aufgrund ihres Geschlechts. "Frauen wird bei gleicher Qualifikation schlichtweg weniger Einstiegsgehalt angeboten - sei es aufgrund erwarteter zukünftiger Erwerbsausfälle wegen Kindererziehung oder anderer Gründe", so die Autorinnen.

Die Gründe für den gender pay gap sind vielfältig. Entsprechend differenziert müssen auch die Lösungsansätze sein. Im Bereich der Privatwirtschaft, in die der Staat nicht ohne weiteres hineinregieren kann, sind vor allem die Sozialpartner gefordert, um Entgeltungleichheit zu bekämpfen. Zu nennen sind hier z.B. Arbeitsplatzbewertungen, die häufig bei klassischen Frauenarbeitsplätzen niedriger ausfallen als bei klassisch männlichen. Weitere Instrumente für mehr Entgeltgerechtigkeit sind Lohntests wie Logib-D oder eg-check.

Wenn wir von Lohngerechtigkeit sprechen, müssen wir zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst unterscheiden. Denn der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen liegt im öffentlichen Bereich bei "nur" 7%. Auch das ist nicht gut, zeigt aber, dass die Gleichstellungsgesetze auf Bundes- und Länderebene greifen und dazu beitragen, Gleichberechtigung im Arbeitsleben voranzutreiben.

Hier in Hessen können wir mit einigem Stolz auf die Erfolge zurückblicken, die das Hessische Gleichberechtigungsgesetz in den letzten 18 Jahren im öffentlichen Dienst ermöglicht hat. Vieles ist messbar deutlich besser geworden, vor allem was die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen angeht. Wir haben kontinuierliche Steigerungsraten des Frauenanteils im höheren Dienst. Bei den Beamtinnen dieser Laufbahngruppe liegt er derzeit bei einem Drittel, bei den vergleichbaren Angestellten ist mit über 47 Prozent fast Parität erreicht.

Der Richterdienst, lange Zeit überwiegend männlich geprägt, „verweiblicht“ zusehends, nicht zuletzt, weil die jungen Juristinnen exzellente Abschlüsse vorweisen können. Etwa ein Drittel der hessischen Richterschaft ist mittlerweile weiblich, die Arbeitsrichterinnen haben schon die 50%-Hürde genommen. Und last not least: Das Beispiel des RP Kassel, das nun auf zehn Jahre seines Modellvorhabens „Gender Budgeting“ zurückblicken kann, zeigt darüber hinaus, dass und wie das Problem der Entgeltungleichheit gelöst werden kann. Dort sind die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen von ca. 18 Prozent auf mittlerweile etwa 6 Prozent geschrumpft – ein, wie ich finde, beeindruckender Erfolg!

Die, wenn auch langsame, positive Entwicklung im öffentlichen Dienst hat allerdings nicht dazu geführt, dass der gender pay gap sich, bezogen auf die Gesamtwirtschaft, in den letzten Jahren verringert hätte. Denn eines ist klar: Entgeltungleichheit ist ein strukturelles

Problem. Die Struktur des deutschen Arbeitsmarktes, verbunden mit der weit auseinanderdriftenden gesellschaftlichen Wertigkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, macht es Frauen nicht nur schwer, sondern in weiten Bereichen unmöglich, ihr Recht auf gleichen Lohn bei gleicher Arbeit einzulösen.

Die Kehrseite dieser negativen Strukturmedaille kennen wir auch: Es ist der Mangel, an vielen Stellen die totale Abwesenheit von Frauen in Führungspositionen. Trotz der vor zehn Jahren zwischen Wirtschaft und Bundesregierung geschlossenen freiwilligen Vereinbarung, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, hat sich an ihrem verschwindend geringen Anteil in Aufsichtsräten und Vorständen deutscher Unternehmen so gut wie nichts geändert.

Da wir schon seit 100 Jahren streiten, wird der Veränderungsdruck steigen müssen. Die europäische Justizkommissarin hat die Zügel gezogen: Wenn die Unternehmen nicht selbst aktiv werden, will sie per Gesetz dafür sorgen, dass bis 2015 30 Prozent und bis 2020 40 Prozent der Aufsichtsratsposten der börsennotierten europäischen Unternehmen in weiblichen Händen liegen.

In Hessen können wir mit einigem Stolz auf die Entwicklung hochqualifizierter Akademikerinnen verweisen. Es gibt immer mehr Professorinnen in Hessen. Zwar stellen sie auch heute nur etwa ein Fünftel des Lehrkörpers an den staatlichen Hochschulen, aber ihr Anteil hat sich in den letzten zehn Jahren verdoppelt. Die Zahl der weiblichen Promovierenden steigt kontinuierlich, 2008 waren es 42

Prozent. Und die Frauen wagen sich jetzt auch zunehmend in die ehemals klassisch männlichen Fächer wie Rechts-, Wirtschafts- und Naturwissenschaften sowie Mathematik hinein. Zu diesen Erfolgen hat sicher auch das vom Hessischen Sozialministerium vor zehn Jahren initiierte Mentorinnen-Netzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik beigetragen.

Wieder rückläufig ist dagegen der Frauenanteil an den Habilitationen in Hessen, 2008 waren es nur knapp 24 Prozent. Bedenkt man, dass die Phase der Habilitation in der Regel in die Lebensphase der Familiengründung fällt, sind die Gründe offensichtlich. Familienpflichten, überwiegend von Frauen wahrgenommen, lassen sich mit anspruchsvollen zeit- und konzentrationsaufwändigem wissenschaftlichen Arbeiten nur schwer verbinden. Wen wundert es da, dass viele ehrgeizige Akademikerinnen kinderlos bleiben?

Wir wollen eine partnerschaftliche Gesellschaft. Die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern muss überall Realität werden – auch im Erwerbsleben. Dies ist eine Schlüsselfrage für die zukünftige Entwicklung Deutschlands. Tatsächlich ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben noch nicht erreicht. Die nach wie vor bestehende Lohnlücke und der Mangel an Frauen in Führungspositionen sind wichtige Indikatoren dafür.

Die Kompetenz, Leistung und Erfahrung von Frauen müssen sich beim Entgelt und beim beruflichen Aufstieg niederschlagen. Es ist nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit sondern auch der

wirtschaftlichen Vernunft, dass sich die Potentiale von Frauen und Männern gleichermaßen entfalten können. Frauen sind und wollen häufig längst nicht mehr nur „Hinzuverdienerinnen“ sein. Vielmehr wollen sie den Lebensunterhalt für sich und ihre Familien bestreiten können. Ihr Potential auszuschöpfen, kann ein Teil der Lösung des drohenden Fachkräftemangels sein. Dies gelingt aber nur, wenn ihnen auch gute Voraussetzungen geboten werden. Eine gerechte Bezahlung ist hier das A und O. Aber auch Familienfreundlichkeit in den Betrieben, die auch Vätern die Übernahme von Familienarbeit ermöglicht. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nach wie vor der Knackpunkt. Auch die Lebenssituation der Alleinerziehenden müssen wir noch stärker berücksichtigen. Die Diskussion um die Frauenquote in Führungspositionen darf nicht verstummen, sie muss endlich konkrete Ergebnisse bringen. Ich bin da sehr zuversichtlich.

Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften müssen gemeinsam für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit in Hessen kämpfen. Denn wir Frauen verdienen mehr, als wir derzeit erhalten. Wir wollen keine Privilegien. Wir wollen nur gleich behandelt werden. Nicht mehr und nicht weniger. Gleiche Einkommensperspektiven für Frauen und Männer sind und werden für den Wirtschaftsstandort Deutschland entscheidend sein.

Es braucht einer konzertierten Aktion, um mehr Durchschlagskraft zu erreichen. Nur wenn wir Frauen mit lauter Stimme sprechen, können wir auch gehört werden. Das heißt: Wir brauchen Phantasie, um das

kurze heiße Eisen öffentlicher Aufmerksamkeit nicht gleich wieder erkalten zu lassen.

Deshalb ist es gut und richtig, dass nun erstmalig bereits im Dezember 2011 Auftaktveranstaltungen für den Equal Pay Day am 23. März 2012 stattfinden und auch über das Jahr verteilt Aktionen durchgeführt werden sollen. Ich unterstütze dies gern. Lassen Sie uns gemeinsam aus dem Equal Pay Day eine nachhaltig wirkende Kampagne machen. In diesem Sinne freue ich mich, dass Sie hier und heute dabei sind, und wünsche uns ein erfolgreiches Forum.